



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

Las competencias laborales de las PYMES de calzado en el distrito del El
Porvenir Año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Antonio, Florian Dezar

ASESORES

Mg. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón

Dra. Nancy Cecilia Del Pilar, Romero Vásquez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO-PERU

2017

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Secretario(a)

Dra. Baltodano Nontol, Luz Alicia

Vocal

Mg. Malpica Risco, Vhanya Olenka

DEDICATORIA

Este presente trabajo lo dedico primero a mi Dios por ser mi guía y darme la sabiduría para culminar la investigación y las fuerzas necesarias para salir victorioso; a mi familia que son los mejores motivos de mi vida que me han orientado, aconsejado cada día y la cuales son mi fuente de inspiración; a mis compañeros también por estar siempre apoyándome de alguna manera en mi etapa universitaria y así poder lograr mi objetivo deseado.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a Dios ser omnipotente que me dio las fuerzas necesarias y fe para poder culminar con la elaboración de mi tesis. A mi padre y madre, que han sido la principal fuente de inspiración para la elaboración de mi tesis, que gracias a su paciencia y apoyo, amor y consejos constantes, han permitido que pueda alcanzar mis metas.

A mi hermano Israel Florian Dezar, que ha sido el ejemplo perfecto para mi desenvolvimiento académico y el apoyo en cada momento de mi vida universitaria.

De igual manera a mi asesora Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia, quien me guío para la elaboración del presente trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Antonio Florian Dezar con DNI 47675847, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y legítima.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier, falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Autorizo a la Universidad Cesar Vallejo a publicar el presente trabajo de investigación en caso lo considere conveniente

Trujillo, 14 Julio del 2017.

Florian Dezar Antonio
DNI: 4767594

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En acatamiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada "Las competencias laborales de las PYMES de calzado en el distrito del El Porvenir Año 2017 ", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación el título Profesional de Licenciado en Administración.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	6
RESUMEN	9
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Definiciones del termino competencia	19
1.3.2. Definición del termino competencia laboral	19
1.3.3. Clases de competencias	24
1.3.4. Características de las Competencias Laborales	27
1.3.5. Diccionario de Competencias para el sector confección de calzado ...	28
1.3.6. Definición de los Grados de Competencias	30
1.3.7. Utilidad de un sistema de competencias	31
1.3.8. Competencias según el puesto ocupado	32
1.3.9. Micro y Pequeña empresa	33
1.4. Formulación de Problema	35
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	37
II. Método	38
2.1. Tipo de Investigación	38
2.2. Diseño de la investigación	39
2.2.1. Definición Conceptual	39
2.2.2. Definición Operacional	39
2.3. Variable. Operacionalización	40
2.4. Población, Muestra y Muestreo	41
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.6. Métodos de análisis de datos	45

2.7.	Aspectos éticos.....	45
III.	Resultados.....	¡Error! Marcador no definido.
IV.	DISCUSION.....	61
V.	CONCLUSIONES.....	63
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	65

RESUMEN

La presente investigación se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales, conformada por los dominios conceptuales, y actitudinales, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo.

La demostración de la investigación se llevó a cabo en las empresas del sector confección de calzado, ubicadas en el distrito de El Porvenir-Trujillo La Libertad. Para ello se determinó una muestra de 84 trabajadores quienes pertenecen a tres empresas: Paola Della Flores, Jafiro y Valeria representadas por sus directivos y/o administradores. A este grupo de empresarios, seleccionados mediante muestreo estratificado con afijación proporcional, cuidando siempre que sus opiniones representen por inferencia al universo de los fabricantes de El Porvenir-Trujillo La Libertad, se aplicaron una variedad de técnicas científicas de trabajo de campo, observación, encuestas en momentos diferentes y entrevistas, para demostrar las hipótesis planteada en la presente investigación y proponer una metodología de implantación del modelo en este sector.

Los resultados son por demás halagadores, dado que desde el punto de vista cualitativo se demuestra la hipótesis, y se identifican y se refinan los hallazgos. Con tales resultados se recomienda una mejor distribución de planta en el proceso productivo, se elaboran el catálogo de competencias transversales para el sector y los perfiles para cada puesto tipo desde este enfoque. De la misma forma se recomienda una metodología de implantación del modelo en el sector. En ese orden de ideas, las recomendaciones pasan porque se instituya un proceso de formación y capacitación permanente de los cuadros directivos y técnicos.

PALABRAS CLAVES: (competencia Laboral, gestión organizacional, empresas del sector calzados)

ABSTRACT

This research aims to demonstrate that an organizational management of people, based on the recognition and individual assessment of their labor competencies, conformed by the conceptual and attitudinal domains, can raise their productivity levels in their work.

The demonstration of the investigation was carried out in the companies of the footwear manufacturing sector, located in the district of the Porvenir-Trujillo La Libertad. For this, a sample of 84 workers was identified who belong to three companies: Paola Della Flores, Jafiro and Valeria represented by their managers and / or administrators. This group of entrepreneurs, selected by stratified sampling with proportional affixing, always taking care that their opinions represent by inference to the universe of the manufacturers of the Porvenir-Trujillo La Libertad, a variety of scientific techniques of fieldwork, observation, surveys At different times and interviews, to demonstrate the hypotheses raised in the present research and propose a methodology for implementing the model in this sector.

The results are very flattering, since from the qualitative point of view the hypothesis is demonstrated, and the findings are identified and refined. With such results, a better distribution of plant in the production process is recommended, the catalog of transversal competencies for the sector and the profiles for each type of station are elaborated from this approach. In the same way, a methodology for model implementation in the sector is recommended. In this context, the recommendations are based on the establishment of a permanent training and training process for the managerial and technical staff.

KEY WORDS: (Labor competence, organizational management, footwear companies)

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El progreso del comercio internacional, local, mundial, y la mayor iniciación e interconexión entre las distintas economías; ha hecho que la sección del calzado habitual se afronte desde el año 2010 a un significativo transcurso de reestructuración procedente de la globalización de la economía, donde recalcan principalmente las producciones originarios de los países asiáticos, con ventajas en los costes de una mano de obra barata. Como ejemplo tenemos el caso de China, que ha aumentado este proceso, incitando una grave dificultad en el sector del calzado.

Durante años el sector del calzado se ha convertido en el mercado competitivo y rentable; las confecciones de zapatos hoy en día, en el mundo se producen alrededor de doce mil millones de zapatos. China (confecciona 6500 millones de pares/año y exporta 4 mil millones) e India (700 millones de pares por año), son los países superando a países que en su tiempo fueron grandes fabricantes, como Italia, ya que su producción ha reducido a 400 millones de pares por año. (Ecolink, 2013, párr. 2)

El espacio nacional de calzado se ha ido transformando de manera drástica, el ingreso fuerte de calzado Chino a nuestro país ha ido generando una fuerte competencia e inseguridad en la industria, por ello ha ido aumentando el desempleo y suspensión de muchas manufacturas, esto perturba gravemente a nuestro país, ya que no se podrá competir con China en manufactura, debido a que la mano de obra es económica y su tecnología es muy actualizada.

Por consecuencia del ingreso fuerte de zapatos chinos al Perú; ha generado la caída en un 50% de nuestra producción, que está forzada a luchar cada vez más con una importación que ofrece los precios más bajos. (Reaño, 2013, p. 26).

Ante esta situación los fabricantes de calzado del distrito del Porvenir, se le es difícil poder competir ante esta problemática, ya que ellos elaboran su calzado de forma artesanal, lo cual forma perjuicios ante las empresas asiáticas.

Los fabricantes de calzados del distrito de El Porvenir la mayoría usan prácticas de gestión organizacional desfasada. Es decir su administración basado en competencias y evaluación no es efectiva, las competencias como trabajo en equipo, liderazgo, trabajo bajo presión, responsabilidad, efectividad, etc. son algunas competencias dentro de las empresas que no se tienen en cuenta, y eso hace que no se formen trabajadores que tengan conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo. Y muchas se enfocan en optimizar la rentabilidad económica, muchos dirigentes subvaloran los esfuerzos de su personal. Con tales gestiones lo que están alcanzando es socavar la responsabilidad de sus colaboradores, como requerimiento para iniciar el beneficio de sus competencias laborales (la Industria, 2014).

“Estos elementos son fundamentalmente importantes, cuando se trata de minimizar costos o de optimizar la calidad de los productos; sin embargo, en términos de búsqueda sostenible de la competitividad y productividad organizacional en el tiempo, resultan siendo insuficientes”. (Huamani, 2012, párr. 9).

“Estas acciones ordenan en nuestro país, un espacio que se puede clasificar, como trabajo que necesita mucho de ser considerada digno; ni mucho menos, puede ser catalogada como un trabajo de calidad, dado que no cumple con las medidas de trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo OIT).

La Gestión por Competencias, solicita condiciones como: un clima laboral de paz y tranquilidad perdurable, confianza mutua entre el jefe y los trabajadores, evaluación y reconocen a los esfuerzos individuales, que solo podemos observar en algunas empresas.

Cabe resaltar que en Trujillo en el distrito de El Porvenir hay unas 2058 mil Mypes (Micro y pequeñas empresas) de calzados formales, datos obtenidos por la (Municipalidad Distrital del Porvenir)

Finalmente, esta problemática se ve afectada por todos los comerciantes de calzados; influye en los agrados y favoritismos de los compradores

trujillanos, ya que la localidad ha designado por usar otro tipo de calzado con menos costo y de materiales sintetizados.

1.2. Trabajos previos

Es de suma importancia que esta investigación se apoyó en estudios internacionales, nacionales y locales anteriores para la contratación de los resultados encontrados.

Internacionales

Ilián Baños Monroy (2011) en su investigación “Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México.” la investigación centra su atención en factores internos como lo son las competencias esenciales y su detección, la innovación y también en el clima laboral, se considera que dichos factores se pueden catalogar como algunos de los más relevantes para generar la competitividad que tanto hace falta a las empresas y por consiguiente, a las naciones menos favorecidas donde éstas se ubican.

Con este trabajo se plantea una investigación empírica que relaciona, desde el enfoque de recursos y capacidades, las competencias esenciales con el clima organizacional y la innovación, además de su relación entre sí, con el fin de establecer su impacto en los resultados que dicha empresa pueda obtener y en lo competitiva que se pueda convertir (p.2).

Rodríguez, Aristizabal Motta, Barona Henao & López Lesmes (2009) en su tesis “Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional” Cuya tesis, narra las competencias laborales genéricas y específicas del psicólogo Javeriano de acuerdo con el área aplicativa: clínica, educativa, organizacional y social, como las competencias laborales requeridas por los empleadores de psicólogos.

En esta tesis se identificaron y describieron las competencias laborales relacionadas con el ejercicio que el psicólogo Javeriano tiene en el desempeño de su profesión respecto a diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional.

Nacionales

Delia Carpio Valdez (2015) en su investigación “Caracterización de la Competencia Laboral y Competitividad en las Mype, del Sector Servicio rubro Courier de la Provincia de San Román Año 2015”, cuyo objetivo fue determinar las principales características de la capacitación laboral y la competitividad de las MYPE del sector.

Para ello se empleó la metodología de tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental, a quienes se les aplicó una guía de observación. Obteniéndose los siguientes resultados: con la variable competencia laboral; que el 63 % de los trabajadores si cumple con asegurar la satisfacción de las necesidades de los clientes de manera adecuada (p.5).

Tito Huamani (2012) en su Investigación “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”. Cuya muestra fue de 96 organizaciones, simbolizadas por los gerentes y/o administradores. Este conjunto de administradores, escogidos bajo juicios aleatorios, cuidando siempre que sus veredictos simbolicen por deducción a los fabricantes de Lima Metropolitana, se realizó distintas técnicas científicas de trabajo de campo –observación, encuestas en tres tiempos distintos y entrevistas en profundidad.

Esta investigación demuestra que para elevar sus niveles de productividad en su centro de trabajo, es importante que una tarea organizacional de las personas, sea establecida en el reconocimiento y estimación propia de sus competencias.

“Dicho de otro modo, una organización que instituye a las competencias personales, como un modelo de gestión organizacional, donde la ejecución de todas las funciones inherentes a los colaboradores, pasa necesariamente por la valoración y reconocimiento de sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, estará en una mejor posición de mejorar y/o elevar los resultados de sus trabajos” (pp. 1- 422).

Locales

Celeste Arrivasplata (2015) en su investigación “Evaluación de competencias laborales genéricas en una organización regional pública, año 2015” El objetivo de esta tesis ha consistido en determinar si los trabajadores de la organización pública estudiada cumplen con las competencias laborales genéricas que sus respectivos puestos de trabajo requieren.

Para el efecto, se diseñó una investigación con enfoque cualitativo, de diseño no experimental, descriptivo y transversal, utilizando como técnica de recolección de datos la entrevista, para identificar las competencias laborales genéricas requeridas por la organización y sus grados respectivos; así como la rúbrica, para determinar cuáles eran las competencias que en realidad poseía cada trabajador

En conclusión se lograron identificar 7 competencias genéricas:
Orientación al resultado; atención al orden, calidad y perfección; espíritu de iniciativa; búsqueda de información; orientación al cliente; trabajo en grupo y cooperación; y, flexibilidad. (p.28-38).

Yuliano Marquez en su investigación (2011) “Gestión por competencias: Fundamentos y bases para su implementación en la Universidad Privada Antenor Orrego “La presente investigación, trata de una realidad problemática donde el esfuerzo que realizan los recursos humanos en el marco de la calidad educativa- administrativa, del personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, es aceptable, pero muy lejos de ser óptima. Por lo que, se plantea la hipótesis, de que la gestión por competencias, traería consigo una mejora significativa en el desempeño de los trabajadores, y también en los resultados de la gestión institucional.

Como conclusión del presente estudio, se manifiesta la existencia de una diferencia altamente significativa entre el estilo de gestión por competencias y el estilo de gestión tradicional, en el marco de la calidad de gestión de la Universidad Antenor Orrego de Trujillo. Esto resulta

relevante, porque posibilita el desarrollo sostenible institucional de la entidad universitaria estudiada (p.7).

Malca Gilson (2015) en su investigación “Evaluación del grado de las competencias laborales genéricas de las MYPES del sector calzado” se utilizó un estudio descriptivo aplicado la técnica de la entrevista y de la rúbrica, para la aplicación de entrevista se realizó a tres gerentes de las empresas Carruso, Marlys y Munillo, lo cual permitió identificar las competencias. Creatividad, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, calidad de trabajo, compromiso, integridad, innovación, responsabilidad, productividad, flexibilidad adaptabilidad al cambio, perseverancia, iniciativa, colaboración.

Cuyo objetivo general es determinar el cumplimiento del grado de las competencias laborales genéricas según el perfil del puesto de las pequeñas empresas del sector de calzado (p.12).

Jose Campos (2015) en su investigación “Evaluación de las competencias laborales genéricas en la Municipalidad distrital de la Esperanza, Año 2015: caso Gerencia de Desarrollo Urbano” Tuvo como objetivo evaluar y determinar si los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano cumple las competencias laborales genéricas requeridas por sus respectivos puestos laborales. Se trabajó con una población de 19 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. Los resultados encontrados de la evaluación indican una mínima deficiencia por parte del personal, puesto que los trabajadores no cumplen con exactitud las competencias que exige el puesto de trabajo, obteniendo un porcentaje de 9% de no cumplimiento de las competencias requeridas por cada puestos de la Gerencia de Desarrollo Urbano (p.9).

Jhomaira Leon (2015) En su investigación titulado “Evaluación de las competencias laborales genéricas en la Gerencia de Administración y Finanzas de una organización Municipal” Tuvo como evaluar si el personal

de la Gerencia antes mencionadas cumplen con las competencias laborales que sus respectivos puestos de trabajo exigen.

Se trabajó con una población de 22 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Los resultados encontrados indicaron una deficiencia por parte del personal de la Municipalidad, puesto que el personal no cumple con las competencias que exige el puesto de trabajo del cual vienen desempeñando, teniendo en cuenta un total de 39.6% como deficiencia del no cumplimiento de las competencias requeridas por cada Sub Gerencia (p.8).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definiciones del termino competencia.

Existen varias definiciones del concepto competencia; de las cuales presentamos a continuación:

(Dalziel, Cubeiro y Fernandez, 1990) Es el “Conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas del empleado”

Desde el punto de vista idiomático, nos trae como una de las definiciones del termino competencia lo siguiente: “Pericia, aptitud idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Proporciona la idea de que se trata de una característica o cualidad personal que se ejerce”. (RAE, s.f.).

1.3.2. Definición del termino competencia laboral.

Según Le Boterf (2001) la define como: “Una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”. (pp. 9-10).

Le Boterf (2001) Podría decirse que “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (pp. 9-10).

Díaz y Arancibia (2002), presentan una serie de definiciones del término en referencia, tal como se enuncian a continuación:

Capacidad para lograr una meta o resultado en una situación dada (Mertens, 1996)

“Habilidad de una persona para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto” (Reis, 1994)

“La competencia es la especificación de conocimientos y habilidades y la aplicación de estos a un estándar de rendimiento requerido”.(Athanasiaou, Hager & Gonczi 1994)

“Características subyacentes de una persona que esta casualmente influenciada a un trabajo efectivo o superior. El concepto abarca su inicio en estudios relacionados con la psicología industrial y organizacional norteamericana” (finales de la década de 1960 y a inicio de 1970)

“Atendiendo al buen desempeño laboral, las competencias se han definido como una característica subyacente de una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (Boyatzis, 1982, p. 45).

“Conjunto estabilizados de saberes y saber hacer de conductas, de procesos estándares, de tipos de razonamientos que se pueden poner en prácticas, sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984).

Según los conceptos estudiados anteriormente, las competencias según Hooghiernstra (1992) consistirían en: “Motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo. Estas competencias quedarían relacionadas con el desempeño en el puesto de trabajo”. (p. 23).

“Se pueden encontrar dos perspectivas desde las cuales elaborar una definición de Competencia Laboral: desde el mundo del trabajo y desde el mundo de la educación”. (Irigoin, 2002).

Pinto (1999). Señala que “la principal diferencia es que desde el mundo del trabajo se establece la competencia como una capacidad que sólo se puede desplegar en una situación de trabajo. Desde el mundo de la educación, el concepto parece responder a la misma idea básica”.

Desde la vista del mundo de la educación: “La capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica; cada competencia es entendida como la integración de tres tipos de saberes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser)”. (Pinto, 1999).

Algunos conceptos desde la perspectiva del mundo laboral son: «Competencia laboral es la habilidad para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en el empleo, a través de un rango amplio de circunstancias y para responder a demandas cambiantes» (IHCD, 1998).

«Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada» (Levy - Leboyer, 1997).

«Son Características personales (conocimientos, habilidades y actitudes que llevan a desempeños adaptativos en ambientes significativos» (Masterpasqua, 1991).

Existen algunos términos a fines al de competencia que, en ciertos casos, son motivos de confusión conceptual García (2010) hace una distinción entre el término competencia y otros afines, tal como puede apreciarse a continuación:

Capacidad: Contextos cognitivos, afectivos y psicomotrices importantes para instruir e revelar dedicación a una tarea. La capacidad es una circunstancia prospectiva. Por lo tanto la competencia es suceso para el reajuste de los saberes en contestación a un contexto. Como ejemplo educativo, el progreso de las capacidades enfatiza la contingencia de reconocer a un contexto de incertidumbres. Esta es la discrepancia primordial con las competencias. **Relación con el concepto competencia:** Las competencias, tienen como unidades las capacidades con el objetivo de realizar alguna actividad.

Destreza: Se miden entre las capacidades y las habilidades y su ventaja presume el mando, tanto del conocimiento junto a los estímulos como de los resultados para establecer la tarea. La eficacia y la flexibilidad son cualidades que las definen. **Relación con el concepto competencia:** Las competencias tienen las destrezas como plataforma para la realización, pero aplazan ya que constituyen el conocimiento, las formas y las cualidades en la investigación de los objetivos.

Habilidad: Son las cualidades que acceden a realizar las tareas y actividades con mayor rapidez. **Relación con el concepto competencia:** Las competencias buscan la rapidez, pero también integran el juicio del entorno, razón, espíritu de reto, responsabilidad y desempeño establecido en distintos guías de calidad.

Actitud: Es una destreza cordial para la tarea y compone por el motor que inspira proceder en los trabajadores. Incitan a una buena toma de decisiones. **Relación con el concepto competencia:** A este respecto, las competencias se componen de cuatro saberes: saber conocer, saber hacer, saber estar y saber ser. El saber ser, a la vez, está integrado por valores, estrategias las psico-afectivas y actitudes.

Aptitud: Es la destreza para el desarrollo de un buen desempeño, pero no esencialmente envía al logro, ya que tiene una dimensión potencial.

Relación con el concepto competencia: Las aptitudes ayudan con la ventaja de alguna competencia.

Rasgos de Personalidad: Acceden a determinar a las personas y exponer la diferenciación de sus conductas en la realización de tareas determinadas. **Relación con el concepto competencia:** “Las competencias afectan a la apuesta en prácticas integradas de aptitudes, rasgos de personalidad y también de conocimientos adquiridos para cumplir bien una tarea compleja en un contexto determinado y dentro del espíritu de una estrategia y cultura identificada”. (Levy y Leboyer. 1997).

Experiencia Personal: El saber experiencial es privado y corresponde a la práctica misma dentro de su puesto de trabajo.. **Relación con el concepto de competencia:** Aumenta el desempeño, fortalece la extensión de arte y de creación personal.

Según Spencer y Spencer (2002): “competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación”.

Según Spencer y Spencer (2002) Característica subyacente significa que “La competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Relacionada; quiere decir que la competencia causa o predice el comportamiento y el desempeño de los trabajadores”.

Para TjerkHooghiemstra, en su artículo “*Gestión Integrada de recursos humanos*”, recogido en la publicación de *Hay Group*, las competencias pueden consistir “cualquier característica individual que se pueda medir de modo fiable, y que se pueda demostrar las habilidades de una manera

significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente; entre los trabajadores eficaces o ineficaces” (p.29).

Después de estas definiciones podemos entender, que las competencias laborales consisten en estimulaciones, rasgos de carácter, conceptos de cada trabajador, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser agrupadas al trabajo excelente en un área de trabajo.

Se ha caracterizado entre *competencias esenciales*, que serían las exigidas para una actuación media o mínimamente adecuada, y *competencias diferenciadoras*, que permiten distinguir a quienes sobresalen por sus actuaciones.

1.3.3. Clases de competencias

Hay distintas consideraciones acerca de las clases de competencias importantes para obtener así el éxito, la inserción y el desempeño laboral.

Para Spencer y Spencer (2002): las principales tipos de competencias son las siguientes:

Motivación. Los intereses que un individuo considera o desea consistentemente. Las motivaciones “rigen, sobrellevan y eligen” la conducta hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros;

Características. Características físicas y respuestas consistentes a contextos o información; **Concepto propio o concepto de uno mismo.**

Las actitudes, valores o perfil de una persona; **Conocimiento.** La búsqueda que una persona tiene sobre áreas específicas y **Habilidad.** La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

Continuando con los escritores mencionados, éstos introducen el “Modelo del Iceberg”, donde muy descriptivamente parten las competencias en dos grandes grupos: las más fáciles de descubrir: destrezas y conocimientos, y las menos fáciles de detectar: el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad.

Para Spencer y Spencer (2002) “muchas organizaciones seleccionan en base a conocimientos y habilidades y creen que los nuevos empleados poseen la estimulación principal y las particularidades necesarias, o que estas competencias se pueden infundir mediante un buen management”.

Para Spencer y Spencer las competencias se pueden clasificar en:

Competencias de logro y acción: orientación al logro; preocupación por el orden, calidad y precisión; iniciativa y búsqueda de información.

Competencias de ayuda y servicio: Entendimiento interpersonal y Orientación al cliente

Competencias de influencia: Influencia e impacto; Construcción de relaciones y Conciencia organizacional

Competencias gerenciales: Desarrollo de personas; Dirección de personas; Trabajo en equipo y cooperación y Liderazgo.

Competencias cognoscitivas: Pensamiento analítico, Razonamiento conceptual y Experiencia técnica/profesional/de dirección

Competencias de eficacia personal: Autocontrol; Confianza en sí mismo; Comportamiento ante los fracasos y Flexibilidad.

Según Boyatzis (1982) las competencias los clasifica en 3: “*Las competencias esenciales*: se busca quien pueda desempeñar adecuadamente un cargo y no quien lo pueda desempeñar en forma exitosa o sobresaliente”. Lo contrario a esta es la:

Competencia diferenciadora: que acceden identificar a quienes resaltan por sus acciones, como, una manera personal que hace que un individuo en las mismas situaciones de otra, con su misma elaboración y en contextos iguales, su desempeño sea superior.

Las *competencias genéricas*: “son aquellas en que se respalda el aprendizaje, sujetando competencias básicas en el ámbito de la lectoescritura o la alfabetización matemática, y competencia de comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y reflexivo, toma de decisiones, dominio de nuevas tecnologías de la información o aptitud para el aprendizaje continuo”(p. 71)

Según el autor las competencias Genéricas son: “**Competencias interpersonales, organizacionales o sociales**: las que permiten mantener relaciones humanas y laborales con fluidez, trabajar en equipo y comunicarse en general” (Boyatzis,1982)

Competencia personal: “nos prepara para saber participar en organización del puesto de trabajo y en su entorno laboral, ser capaz de organizar y decidir y estar dispuesto a aceptar responsabilidades. (Es lo que denominamos Saber ser)”. (Boyatzis, 1982)

Habilidades personales, liderazgo, motivación de logro, iniciativa, liderazgo, iniciativa y espíritu emprendedor

Competencias Grupales: conjunto de conocimientos, capacidades destrezas y habilidades que capacitan para la dirección de equipos de trabajo, consiguiendo que los colaboradores contribuyan de manera efectiva en la consecución de los objetivos

Echeverría (2002) sostiene que: “La competencia profesional es la suma de cuatro componentes, que son: los sujetos *Saber*, concernientes al conjunto de conocimientos técnico (realización de tareas) y social (orientados a las relaciones interpersonales)”.

Saber hacer, competencia metodológica que son las habilidades y destrezas innatas, usufructo de la experiencia y del aprendizaje. *Saber estar*, refiriéndose a actitudes no basta que el individuo sepa hacerlo y lo haga, es importante también que se someta a normas y reglas de la organización.

Saber ser, refiriéndose a la características motivacionales de la persona, es decir que la persona lleva a conductas que forman las competencias; toma sus bases de comportamiento y le impulsan a hacer lo requerido ante diversas situaciones que le sean puestas delante, asegurándose del impulso que lo llevan a cumplir o alcanzar las metas y objetivos trazados por si solos (Echeverría, 2002, p. 40).

1.3.4. Características de las Competencias Laborales

En este sentido TjerkHooghiemstra (2002), para una mejor comprensión del término propone las siguientes características individuales:

Motivo: necesidad subyacente o pensamiento que sitúa la conducta de la persona.

Rasgos de carácter: preferencia general a conducirse de un determinado.

Concepto de uno mismo: actitudes o valores, que se miden a través de un test de respuestas diversas.

Contenido de conocimiento: hechos o procedimientos teóricos o interpersonales.

Capacidad cognoscitivas y de conducta: ocultas (razonamiento deductivo o inductivo) u observable (capacidad de escucha activa).

1.3.5. Diccionario de Competencias para el sector confección de calzado

“Las competencias siguientes son las requeridas en el sector confección de calzado. Tales competencias son los que, conformarán el Diccionario o Catálogo de Competencias, de acuerdo a los puestos tipo en el proceso de producción de calzado”. Tito Huamani (2012).

1. Trabajo en equipo: “Capacidad de ayudar y cooperar con los demás, de integrar en un grupo y de trabajar juntos; a diferencia de hacerlo individualmente”. Tito Huamani (2012).
2. Capacidad para aprender: “Está asociada a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación. Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conducta habituales y la adopción de nuevas formas de entender la realidad”. Tito Huamani (2012).
3. Dinamismo: “Se refiere a la habilidad de trabajar duro en situaciones adversas, interactuando con personas diversas, que cambian constantemente en su pensamiento y proceder”. Tito Huamani (2012).
4. Iniciativa: “Esta competencia significa rápida ejecutividad ante las dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad;

cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar o consultar a su superior. También implica proponer mejoras aunque no haya un problema concreto en el proceso productivo”. Tito Huamani (2012).

5. Liderazgo: “Es la habilidad para orientar las acciones de grupos humanos en una dirección determinada, empleando valores de acción y anticipación personales, para ser considerado con un ejemplo o un referente”. Tito Huamani (2012).
6. Productividad: “Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, alcanzándolos exitosamente. No espera que los superiores fijen la meta: cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando la que se espera de ella”. Tito Huamani (2012).
7. Responsabilidad: “Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. Su preocupación por el cumplimiento de la tarea asignada está por encima de sus propios intereses”. Tito Huamani (2012).
8. Tolerancia bajo presión: “Habilidad para seguir actuando con efectividad en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdos, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia”. Tito Huamani (2012).
9. Efectividad: “Capacidad de logro o alcance de metas, con el uso óptimo del tiempo, los equipos y materias primas que dispone. Se es efectivo porque se alcanza la meta o se obtiene logros, utilizando lo mínimo indispensable de los equipos y recursos con que dispone”. Tito Huamani (2012).
10. Flexibilidad: “Capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Susceptible de cambiar o variar según las circunstancias y necesidades del trabajo” Tito Huamani (2012).
11. Autocontrol: “Capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás, o cuando se trabaja en condiciones de estrés”. Tito Huamani (2012).

12. Sociabilidad: “Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, reciprocas y cálidas o generar redes de contactos con distintas personas”. Tito Huamani (2012).
13. Orden y organización: “Capacidad para ejecutar las actividades observando las reglas o el sentido común, que implica la garantía de la utilización de los equipos e insumos con racionalidad, para desarrollar un trabajo efectivo. Tito Huamani (2012).
14. Perfección/Exactitud: “Capacidad para ejecutar el trabajo exacto, que garantice el logro de un producto o servicio de calidad. Aquel que posee el grado máximo para hacer excelentemente su trabajo”. Tito Huamani (2012).
15. Agudeza Visual: “Capacidad de la vista que tiene el trabajador para distinguir objetos muy próximos entre sí y poder diferenciarlos por alguna característica o atributo”. Tito Huamani (2012).
16. Habilidad Manual: “Capacidad en las manos que tiene el trabajador, para ejecutar las cosas con gracia y destreza”. Tito Huamani (2012).
17. Atención: “Capacidad de atender. Utilizar los sentidos para tomar nota de la situación y ejecutar el trabajo de acuerdo a las indicaciones o los sucesos que ocurre en el ámbito laboral”. Tito Huamani (2012).
18. Curiosidad: “Capacidad para averiguar o saber algo que pueda ser de interés personal y aplicarlos en su trabajo” Tito Huamani (2012).
19. Orientación a los resultados: “Capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con criterio y sentido de urgencia ante decisiones importantes, necesarias para satisfacer las necesidades del cliente, superar a los competidores y desarrollar la empresa”. Tito Huamani (2012).

1.3.6. Definición de los Grados de Competencias

Según (Huamani 2012), menciona que existen distintos niveles de competencias que podemos ilustrar, tomando como modelo de la siguiente manera:

Competencia desarrollada en el Máximo Nivel 4 (100%); Competencia desarrollada a un nivel alto 3 (75%); Competencia desarrollada en el nivel intermedio 2 (50%) y Competencia desarrollada a un nivel mínimo 1 (25%).

1.3.7. Utilidad de un sistema de competencias

Ernst & Young Consultores (2014) ha comprobado que: Una correcta implementación de un sistema de gestión por competencias proporciona a la organización resultados satisfactorios a corto, mediano y largo plazo.

A continuación se exponen las principales áreas de aplicación:

Descripción de puesto: se consigue un enfoque completo de la necesidad de cada puesto y de la persona ideal para desarrollarlo. Mediante el enfoque de competencias se plantea resultados a corto plazo (se considera las características de las personas para tomar decisiones organizativas), mediano plazo (Analiza el grado de adecuación de las personas a los requerimientos de los puestos y plantea un sistema de reasignación, detectando necesidades de formación y desarrollo) y largo plazo (Identifica el proceso de evolución de la organización planteando un plan para adecuar el personal actual a las necesidades futuras de cada puesto de trabajo en la organización).

Integración de equipos de trabajo: una vez se dispone de la descripción del puesto y el ocupante ideal, se asigna las personas adecuadas a los puestos donde mejor encajen obteniendo así un trabajo en equipo bien integrado.

Implantación de una cultura organizativa: Luego que se conoce a los integrantes del equipo, son quienes en definitiva adoptan, moldean y conforman la cultura de la empresa, los equipos de trabajo en integrados tienen una gran influencia en la implementación de nuevos cambios culturales de la organización.

Barrera generacional: la definición del potencial que tienen cada personal minimiza el choque generacional dentro de la organización, facilitando el establecimiento de planes de carrera y de sucesión de manera objetiva, clara y sistematizada.

Apreciación del potencial: Es crucial para el éxito adicional la definición de las competencias claves para su funcionamiento y localización de las personas que la posean.

Dirección por objetivos: La gestión por competencia proporciona la identificación de las características que contribuyen a la consecución de mejores resultados de negocio.

Gestión del cambio: Con el sistema de competencia se consigue la reducción de las tensiones generacionales y la obtención de un equipo de trabajo integrado, haciendo así que las personas se comprometan con la empresa y así se reduzca la resistencia al cambio.

Competencias claves de la organización: las empresas plantean la estrategia de su negocio en función del desarrollo de sus competencias claves que aportan ventajas competitivas (en procesos, precios de acceso a mercados, etc.) (pp. 7-8).

1.3.8. Competencias según el puesto ocupado

Según Hooghiernstra (1992) menciona que: Las competencias habrán de variar en función a las diferentes tareas que cada puesto tiene en una organización, además también a las funciones específicas definidas para

los mismos, es importante diferenciar los niveles de competencia básica entre los distintos niveles de responsabilidad dentro de una empresa.

Asimismo, la caracterización de las competencias propias de un colaborador constituye una de las primeras actuaciones que deben cubrirse en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, y formar parte de la representación de los puestos de trabajo de la organización, permitiendo así ser de referencia a la hora de llevar a cabo la evolución de las competencias (p. 39).

1.3.9. Micro y Pequeña empresa

Según El Peruano (2008) revista donde son publicadas todas las normas legales sostiene que: En D.L. 1086 y D.S. 007-2008-TR que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente; refiere como el elemento económico conformada por una persona natural o jurídica, bajo diferentes modalidades de organización o dirección empresarial resguardada en la legislación vigente, cuyo objeto es fomentar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o de servicios (párr. 9).

Así mismo El Peruano (2008) manifiesta la modificación del Art. 3 de la ley 28015 el cual deben de tener las siguientes características congruentes:

Número total de colaboradores: Pequeña empresa abarca de uno a 1 hasta 100 y las Microempresas de 1 a 10 trabajadores. Ventas anuales: en la pequeña empresa se considera un monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), y las microempresas hasta un monto máximo de 150 UIT (párr. 11).

Okpara Y Wynn (2007) afirma que: Las pequeñas empresas son consideradas como la fuerza motivadora del crecimiento económico, cuando un empresario de la Mypes sobresale, brinda más trabajo, porque necesita mayor operarios, también, sus ingresos aumentan, y obtiene con esto una mayor rentabilidad, lo cual aporta, en mayor medida, a la producción del PBI (p. 27).

Si bien, a la fecha las la Mypes generan el 75% de empleo en la Población Económicamente Activa (PEA) y aportan en un 45% al PBI, sin embargo, más del 60% son informales (Negopolis, 2015, párr. 12). Enfrentando una barrera de obstáculos que impide su supervivencia a futuro, incluyendo su progreso. Investigaciones mencionan que la tasa de mortalidad de las Mypes se puede encontrar en los países en desarrollo que en países desarrollados (Arinaitwe, 2006, p. 170).

Okpara y Wynn (2007) sostiene que: En los empresarios de las Mypes incluye cuatro factores en el desempeño: el desarrollo, el deseo por el desarrollo, las destrezas gerenciales para obtener dicho desarrollo, y el ingreso a los recursos y la demanda de mercado.

Además, estudiaron los determinantes de las restricciones para el crecimiento de las Mypes las cuales son problemas en administrativos, operativos, estratégicos y externos.

Los dilemas en la administración se enfocan en la orden organizacional y en la destreza para lograr y desarrollar los recursos obligatorios, y abarcan puntos relacionados con el personal, las finanzas y la dirección del negocio; los problemas operativas quieren distribuir los recursos de una forma eficiente, y se ve más en las áreas funcionales de una organización, como por ejemplo, marketing, operaciones y logística; las dificultades estratégicas incluyen la destreza de los pequeños administradores para concordar sus productos o servicios a la demanda externa. (p. 24-34).

Hugo Morote Nuñez (2015) menciona las diferencias entre Empresas formales e informales: “El informal no tiene su negocio debidamente

establecido ni lo ha registrado como tal ante las autoridades competentes”.

Hugo Morote Nuñez (2015) “No aparece en el mercado como alguien que actúa ordenada y cotidianamente, no tiene registrada la propiedad de su tienda o establecimiento, ni la de sus equipos e incluso sus productos, por la forma de venta informal, pueden ser decomisados por la policía”.

Hugo Morote Nuñez (2015) “A su vez, la informalidad se incrementa a causa de tres factores principales: impuestos laborales y mala legislación en seguridad social, políticas macroeconómicas que afectan a los sectores más propensos a optar por la informalidad, y reformas comerciales sin análisis de impacto en los sectores de menor productividad.

En otras palabras, ser informal termina siendo una limitante para su operación económica y para su desarrollo como persona (p.20-21).

Según Hernando de Soto, (1989) nos dice: “La inmensa mayoría de ellos opera con un capital muy reducido, insuficiente para generar utilidades reinvertirles, que permitan incrementar la escala de su negocio y entrar en una lógica de acumulación capitalista. En general se trata de personas que inventan sus empleos y están obligados a sobreexplotarse para poder sobrevivir precariamente”.

Hernando de Soto, (1989) “ser formal en el Perú puede ser complicado, los procedimientos son largos y costosos, lo que es una barrera muy grande. Se requiere la intervención del Estado para simplificar, abaratar y hacer más rápidos los procedimientos” (p.20-21).

1.4. Formulación de Problema

¿Cumplen los trabajadores con el grado de las competencias laborales que el perfil del puesto requiere en las PYMES de calzado en el distrito El Porvenir Año 2017?

1.5. Justificación del estudio

De acuerdo a las normas de Hernández, et. al (2010, p. 40). El estudio se justifica por las siguientes razones:

Conveniencia

Particularmente, en estas empresas es importante dar a conocer las competencias laborales que posee cada trabajador en el área otorgada, ayudando a determinar el nivel de sus competencias que se encuentran los trabajadores. El progreso de la presente investigación permitirá describir las competencias laborales de las PYMES de calzado del distrito El Porvenir Año 2017.

Relevancia Social

Al ser un tema ya realizado en otras empresas y de actualidad, pretende dar a conocer las competencias existentes que tiene cada trabajador, ya que se aplicara a unas empresas y ayudará a determinar si cada trabajador cuenta con las competencias laborales generales mencionados. Para conocer si los colaboradores tienen las habilidades, competencias laborales, y puedan conocer la importancia de aquellas competencias.

Implicaciones Prácticas

Analizando los resultados se logrará, aplicar estrategias adecuadas para ganar una mayor preferencia de los consumidores, aportando así a las PYMES de calzados conocer más a sus trabajadores 2017.

Valor Teórico

A través de esta investigación, se tendrá conocimiento acerca de las diversas competencias laborales que pueden existir en la empresa y así mismo proponer un inventario de competencias. Se justifica en el sustento informativo para futuras investigaciones comerciales, focalizadas en productos de consumo cuyas tendencias son prometedoras en el mercado.

Utilidad Metodológica

Con el trabajo de investigación que se realizará se hará uso de la investigación científica utilizando instrumentos tales como la muestra y encuestas, para luego proceder a evaluar los resultados y dar alternativas de solución a los problemas.

1.6. Hipótesis

Los trabajadores cumplen con el grado de las competencias laborales según el perfil del puesto de las PYMES de calzado del distrito de El Porvenir. Trujillo 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar el cumplimiento del grado de las competencias laborales según el perfil del puesto en las PYMES de calzados del distrito de El Porvenir Año, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Paola Della Flores

- Identificar las competencias laborales de la empresa Paola Della Flores del distrito de El Porvenir. Trujillo - 2017.
- Evaluar el grado de cumplimiento de las competencias laborales según el perfil del puesto de la empresa Paola Della Flores del distrito de El Porvenir. Trujillo – 2017.

Jafiro

- Identificar las competencias laborales de la empresa Jafiro del distrito de El Porvenir. Trujillo - 2017.
- Evaluar el grado de cumplimiento de las competencias laborales según el perfil del puesto de la empresa Jafiro del distrito de El Porvenir. Trujillo – 2017.

Valeria

- Identificar las competencias laborales de la empresa Valeria del distrito de El Porvenir. Trujillo - 2017.
- Evaluar el grado de cumplimiento de las competencias laborales según el perfil del puesto de la empresa Valeria del distrito de El Porvenir. Trujillo – 2017.

II. Método

2.1. Tipo de Investigación

No experimental, porque no se manipularán variables y los datos serán recogidos en un único momento, teniendo en cuenta que el tipo de estudio es descriptivo.

2.2. Diseño de la investigación

Diseño no experimental-transversal, porque no se manipularán variables y los datos serán recogidos en un único momento, teniendo en cuenta que el tipo de estudio es descriptivo.

2.2.1. Definición Conceptual

Le Boterf (2001) define como: Una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.

2.2.2. Definición Operacional

La variable se midió con una entrevista y la rúbrica a los trabajadores de las empresas: Paola Della Flores, Jafiro y Valeria. Adaptación del Diccionario de Competencias de Tito Huamani (2012).

2.3. Variable. Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Escala de medición
Competencia s laborales	Le Boterf (2001) define como: Una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.	Las competencias laborales se midió con una guía de entrevista y la rúbrica a los trabajadores de las empresas: Paola Della Flores, Jafiro y Valeria. El instrumento fue adaptado del autor Tito Humani (2012). En su investigación gestión por competencias y productividad.	Curiosidad	Ordinal
			Sociabilidad	Ordinal
			Orden y organización	Ordinal
			Perfección – exactitud	Ordinal
			Responsabilidad	Ordinal
			Trabajo en equipo	Ordinal
			Agudeza visual	Ordinal
			Habilidad manual	Ordinal
			Productividad	Ordinal
			Curiosidad	Ordinal
			Sociabilidad	Ordinal
			Orden y organización	Ordinal
			Perfección – exactitud	Ordinal

Nota: Las dimensiones y las teorías se han obtenido del autor Tito Humani (2012) quien toma como referencia el concepto de la variable del autor Le Boterf (2001)

2.4. Población, Muestra y Muestreo

Población: compuesta por 2,058 MYPES formales cuya actividad principal es la producción de calzado;

Muestra: 10 empresas de calzados seleccionadas las cuales son reconocidas y premiadas desde el año 2013 hasta el 2016 por la Municipalidad del Porvenir en las ferias denominadas “El Porvenir Produce”.

Empresas	N° de Trabajadores
D´ JAFIRO	36
VALERIA	29
ELLAS	23
CARUSSO	25
PATYYOLI	22
CALZADOS CRIZZA	15
ABELEC	13
CALZADO SHARON	11
CALZADOS NATALY	20
JORGE LUIS FLORES SANCHEZ	42

Criterio de exclusión e inclusión de la Muestra

a. Criterio de inclusión

Se cuenta con una población de 107 trabajadores de las tres empresas seleccionadas que han ganado el premio desde el año 2014 al 2016.

Tabla1.

Población de trabajadores de las empresas seleccionadas

Empresas	Población	
	N	%
Paola Della Flores	42	39
Jafiro	36	34
Valeria	29	27
Total	107	100

b. Criterios de exclusión

Empresas de calzados que no entran en el periodo de premiación en los últimos 3 años que otorgada la Municipalidad de El Porvenir.

Determinación del tamaño y composición de la muestra

La muestra de trabajadores se estimó mediante la fórmula de muestreo probabilístico, considerando un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 5% y un criterio equitativo para $p=q=50\%$. Obteniéndose una muestra de 84 trabajadores, seleccionados mediante muestreo estratificado con afijación proporcional, como aparece en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Población y muestra de trabajadores de las empresas premiadas por la feria “EL PORVENIR PRODUCE”

Empresas	Muestra
Paola Della Flores	33
Jafiro	28
Valeria	23
Total	84

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Rubrica	Evaluación de competencias laborales
Entrevista	Guía de entrevista

El

procedimiento para aplicar la recolección de datos según el tipo de muestreo es el siguiente:

Con la información obtenida por la Municipalidad del Porvenir, se identificaron las empresas claves para el aporte de la investigación, por sus emprendimientos, trayectoria gremial y experiencia, así por sus conocimientos en profundidad de la problemática del sector. Los cuales citamos a continuación:

- Empresario emprendedor : Sra. Figueroa Rodriguez Betty Yaquelin
- Empresario emprendedor: Sr. Ocaña Llaque Humberto Martin
- Empresario emprendedor: Sra. Pozo Marchand Pamela
- Empresario emprendedor: Sr.Montoya Santos, Dandy Delvi
- Empresario emprendedor: Sr. Julio César Guzmán Matta
- Empresario emprendedor: Sra. Saavedra Llaury, Junior Ely
- Empresario emprendedor: Sr. Leonardo Castro, Alexander
- Empresario emprendedor: Sra. Ordoñez Vasquez Flor Jeanette

- Empresario emprendedor: Sr. Paredes Agreda Ricardo Freddy
- Empresario emprendedor: Sr. Jorge Luis Flores Sanchez

Fuente: La fuente de recolección de dato se dará de forma directa o primaria.

Valides y confiabilidad: Las unidades de análisis del estudio son: guía de entrevistas y la rúbrica desarrollados, indicadores utilizados para la medición de la variable objeto de estudio. Su elección se ha basado en una revisión exhaustiva de la literatura y en una serie de entrevistas en profundidad realizadas con especialistas en nuevos productos de los sectores objeto de estudio.

Confiabilidad:

Calculando el alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

Competencia Laboral

$$\alpha = \frac{66}{66-1} \times \left(1 - \frac{7.69}{141} \right) = 0.96$$

Para la variable Para la variable Competencia Laboral según los resultados obtenidos, el valor del alfa de Cronbach del estudio es de 0.96, se puede decir que el estudio es aceptable y por ende confiable.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron analizados mediante la estadística descriptiva utilizándose medidas de tendencia central (media), medidas de dispersión (desviación estándar y coeficiente de variación) y valores mínimo y máximo, graficándose las medias mediante barras.

2.7. Aspectos éticos

En esta investigación se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos: El respeto por la propiedad intelectual, la protección a la identidad de los participantes del presente estudio, la honestidad en el desarrollo del tema y en la obtención de información.

III. Resultados

3.1. Identificar las competencias laborales de la empresa Paola Della Flores del distrito de El Porvenir. Trujillo - 2017.

Paola Della Flores	Diseñador o modelador				Cortador				Desbastador				Aparador				Acabador o Encajonador			
	GRADOS				GRADOS				GRADOS				GRADOS				GRADOS			
COMPETENCIAS	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
Trabajo en equipo			30					40			30					40				30
Capacidad de Aprender			30			20					30				30					30
Productividad				40				40				40			30					40
Efectividad				40				40				40				40				30
Flexibilidad			30				30				30					40				40
Agudeza visual				40			30					40		20						30
Habilidad manual				40				40			30				30					40
TOTAL		250				240				240				230				240		

Nota: En la tabla podemos observar el puntaje requerido por cada área de la empresa Paola Della Flores

3.2. Identificar las competencias laborales de la empresa Jafiro del distrito de El Porvenir. Trujillo - 2017.

Jafiro	Diseñador o modelador				Cortador				Desbastador				Aparador				Acabador o Encajonador			
	GRADOS				GRADOS				GRADOS				GRADOS				GRADOS			
COMPETENCIAS	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
Trabajo en equipo				40				40				40			30				30	
Iniciativa				40			30				30				30				30	
Liderazgo			30				30				30				30				30	
Productividad				40				40				40				40				40
Perfección - Exactitud				40				40				40				40				40
Habilidad manual			30					40			30				30				30	
Orientación a los resultados				40			30					40				40				40
TOTAL		260				250				250				240				240		

Nota: En la tabla podemos observar el puntaje requerido por cada área de la empresa Jafiro

3.3. Identificar las competencias laborales de la empresa Valeria del distrito de El Porvenir. Trujillo - 2017.

Valeria	Diseñador o modelador				Cortador				Desbastador				Aparador				Acabador o Encajonador			
	Grados				Grados				Grados				Grados				Grados			
COMPETENCIAS	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40	10	20	30	40
Capacidad para Aprender				40				40				30				40				30
Dinamismo				40			30					30				30				30
Responsabilidad				40				40				40				40				40
Efectividad				40				40				40				40				40
Sociabilidad			30				30					30				30				30
Habilidad Manual				40				40				40				40				40
Atención				40			30					30				30				40
TOTAL	270				250				240				250				250			

Nota: En la tabla podemos observar el puntaje requerido por cada área de la empresa Valeria.

Paola Della Flores		COMPETENCIAS							TOTAL
		Trabajo en equipo	Capacidad de Aprender	Productividad	Efectividad	Flexibilidad	Agudeza visual	Habilidad manual	
Diseñador o modelador	Trabajador 1	30	20	30	30	20	30	40	200
	Trabajador 2	40	30	40	40	30	30	40	250
	Trabajador 3	20	20	20	30	30	10	20	150
	Trabajador 4	30	30	40	40	30	40	40	250
Cortador	Trabajador 1	40	30	30	30	40	30	40	240
	Trabajador 2	30	20	30	20	10	30	30	170
	Trabajador 3	40	30	30	40	20	40	40	240
	Trabajador 4	30	40	30	30	30	40	40	240
	Trabajador 5	20	30	30	30	20	30	30	190
	Trabajador 6	40	30	30	30	40	30	40	240
	Trabajador 7	30	40	40	30	20	30	30	220
	Trabajador 8	20	30	20	20	30	40	20	180
	Trabajador 9	30	30	40	40	30	30	40	240
	Trabajador 10	20	10	30	30	30	30	30	180
	Trabajador 11	30	20	40	30	20	20	30	190
	Trabajador 12	40	40	30	40	20	30	40	240
Desbastador	Trabajador 1	30	30	40	30	40	30	40	240
	Trabajador 2	30	30	30	40	30	40	40	240
	Trabajador 3	40	40	30	30	30	30	40	240
	Trabajador 4	30	30	20	40	20	30	30	200
	Trabajador 5	40	20	40	40	20	30	30	220

Aparador	Trabajador 6	40	40	30	40	30	20	40	240
	Trabajador 7	30	20	30	40	40	40	40	240
	Trabajador 8	30	20	30	30	20	30	30	190
	Trabajador 1	20	10	30	30	30	30	30	180
	Trabajador 2	30	30	40	40	30	30	30	230
	Trabajador 3	10	20	30	30	20	20	30	160
	Trabajador 4	30	30	40	30	30	30	40	230
	Trabajador 5	40	30	30	30	40	30	40	240
Acabador o Encajonador	Trabajador 1	40	40	30	30	30	30	40	240
	Trabajador 2	20	30	30	20	20	40	30	190
	Trabajador 3	30	30	40	30	40	30	40	240
	Trabajador 4	30	20	30	40	30	40	30	220
	Trabajador 5	40	30	30	30	40	30	40	240

Nota: En la tabla podemos observar el puntaje alcanzado de cada trabajador en las distintas áreas de la empresa Paola Della Flores.

- 3.4. Evaluar el grado de cumplimiento de las competencias laborales según el perfil del puesto de la empresa Jafiro del distrito de El Porvenir. Trujillo – 2017.

Jafiro		COMPETENCIAS							TOTAL
		Trabajo en equipo	Iniciativa	Liderazgo	Productividad	Perfección - Exactitud	Habilidad manual	Orientación a los resultados	
Diseñador o modelador	Trabajador 1	40	40	30	40	30	40	40	260
	Trabajador 2	30	40	30	30	20	30	30	210
	Trabajador 3	30	30	20	40	30	30	30	210
Cortador	Trabajador 1	30	40	30	30	20	30	30	210
	Trabajador 2	40	30	30	40	40	40	30	250
	Trabajador 3	20	40	40	40	30	40	30	240
	Trabajador 4	40	30	30	40	30	40	40	250
	Trabajador 5	40	40	40	30	30	30	40	250
	Trabajador 6	30	40	30	40	30	40	40	250
	Trabajador 7	40	30	40	30	30	30	30	230
	Trabajador 8	30	40	30	40	40	30	40	250
	Trabajador 9	30	30	40	40	30	20	30	220
	Trabajador 10	20	30	40	20	30	40	40	220
Desbastador	Trabajador 1	40	40	30	40	30	40	30	250
	Trabajador 2	40	40	30	40	40	30	30	250
	Trabajador 3	40	40	30	40	20	40	40	250
	Trabajador 4	30	30	40	30	30	30	40	230

	Trabajador 5	40	40	30	40	30	40	30	250
	Trabajador 6	40	20	20	40	20	30	40	210
	Trabajador 7	30	40	20	40	40	40	40	250
Aparador	Trabajador 1	30	30	10	30	30	20	20	170
	Trabajador 2	30	40	40	30	30	40	30	240
	Trabajador 3	40	30	30	40	30	30	40	240
Acabador o Encajonador	Trabajador 1	40	20	30	20	40	30	40	220
	Trabajador 2	30	30	30	40	30	30	20	210
	Trabajador 3	30	40	40	30	40	30	30	240
	Trabajador 4	40	40	20	40	30	40	30	240
	Trabajador 5	30	20	10	40	40	20	20	180

Nota: En la tabla podemos observar el puntaje alcanzado de cada trabajador en las distintas áreas de la empresa Jafiro.

3.5. Evaluar el grado de cumplimiento de las competencias laborales según el perfil del puesto de la empresa Valeria del distrito de El Porvenir. Trujillo – 2017.

Valeria		COMPETENCIAS							TOTAL
		Capacidad para Aprender	Dinamismo	Responsabilidad	Efectividad	Sociabilidad	Habilidad Manual	Atención	
Diseñador o modelador	Trabajador 1	30	30	40	40	30	30	20	220
	Trabajador 2	40	40	40	40	40	30	40	270
	Trabajador 3	20	40	30	30	20	20	30	190
Cortador	Trabajador 1	30	40	20	40	30	40	40	240
	Trabajador 2	40	30	40	40	30	30	40	250
	Trabajador 3	30	40	40	30	30	30	30	230
	Trabajador 4	30	40	30	40	40	40	30	250
	Trabajador 5	30	40	30	40	40	40	30	250
	Trabajador 6	40	30	40	20	20	40	40	230
	Trabajador 7	30	40	30	40	30	30	30	230
	Trabajador 8	40	30	40	30	40	30	40	250
Desbastador	Trabajador 1	20	20	30	30	20	40	30	190
	Trabajador 2	40	40	30	20	40	40	30	240
	Trabajador 3	20	30	30	40	40	40	40	240
	Trabajador 4	30	20	30	40	40	30	30	220
	Trabajador 5	30	40	30	40	30	30	40	240
	Trabajador 6	20	40	30	30	40	40	40	240
Aparador	Trabajador 1	40	20	40	40	40	30	40	250
	Trabajador 2	20	40	30	30	30	40	30	220
	Trabajador 3	30	30	30	40	30	40	30	230

Acabador o	Trabajador 1	30	30	40	30	40	40	40	250
Encajonador	Trabajador 2	40	40	40	40	30	30	30	250
	Trabajador 3	40	40	30	40	30	40	30	250

Nota: En la tabla podemos observar el puntaje alcanzado de cada trabajador en las distintas áreas de la empresa Valeria.

Determinar el cumplimiento del grado de las competencias laborales según el perfil del puesto en las PYMES de calzados del distrito de El Porvenir Año, 2017.

Paola Della Flores		Puntaje de las Competencias		Poseen las Competencias Laborales Específicas	
		Requerido	Alcanzado	SI	NO
Diseñador o modelador	Trabajador 1	250	200		X
	Trabajador 2	250	250	X	
	Trabajador 3	250	150		X
	Trabajador 4	250	250	X	
Cortador	Trabajador 1	240	240	X	
	Trabajador 2	240	170		X
	Trabajador 3	240	240	X	
	Trabajador 4	240	240	X	
	Trabajador 5	240	190		X
	Trabajador 6	240	240	X	
	Trabajador 7	240	220		X
	Trabajador 8	240	180		X
	Trabajador 9	240	240	X	
	Trabajador 10	240	180		X
	Trabajador 11	240	190		X
	Trabajador 12	240	240	X	
Desbastador	Trabajador 1	240	240	X	
	Trabajador 2	240	240	X	
	Trabajador 3	240	240	X	
	Trabajador 4	240	200		X
	Trabajador 5	240	220		X
	Trabajador 6	240	240	X	

	Trabajador 7	240	240	X	
	Trabajador 8	240	190		X
Aparador	Trabajador 1	230	180		X
	Trabajador 2	230	230	X	
	Trabajador 3	230	160		X
	Trabajador 4	230	230	X	
Acabador o Encajonador	Trabajador 1	240	240	X	
	Trabajador 2	240	190		X
	Trabajador 3	240	240	X	
	Trabajador 4	240	220		X
	Trabajador 5	240	240	X	
SUBTOTAL DE EMPRESA				18	15
TOTAL				33	

Jafiro		Puntaje de las Competencias		Poseen las Competencias Laborales Específicas	
		Requerido	Alcanzado	SI	NO
Diseñador o modelador	Trabajador 1	260	260	x	
	Trabajador 2	260	210		x
	Trabajador 3	260	210		x
Cortador	Trabajador 1	250	210		x
	Trabajador 2	250	250	x	
	Trabajador 3	250	240		x
	Trabajador 4	250	250	x	
	Trabajador 5	250	250	x	
	Trabajador 6	250	250	x	
	Trabajador 7	250	230		x
	Trabajador 8	250	250	x	
	Trabajador 9	250	220		x
	Trabajador 10	250	220		x
Desbastador	Trabajador 1	250	250	x	
	Trabajador 2	250	250	x	
	Trabajador 3	250	250	x	
	Trabajador 4	250	230		x
	Trabajador 5	250	250	x	
	Trabajador 6	250	210		x
	Trabajador 7	250	250	x	
Aparador	Trabajador 1	240	170		x
	Trabajador 2	240	240	x	
	Trabajador 3	240	240	x	
Acabador o Encajonador	Trabajador 1	240	220		x
	Trabajador 2	240	210		x
	Trabajador 3	240	240	x	
	Trabajador 4	240	240	x	

Trabajador 5	240	180	x
SUBTOTAL DE EMPRESA			15
TOTAL			28

Valeria		Puntaje de las Competencias		Poseen las Competencias Laborales Específicas	
		Requerido	Alcanzado	SI	NO
Diseñador o modelador	Trabajador 1	270	220		x
	Trabajador 2	270	270	x	
	Trabajador 3	270	190		x
Cortador	Trabajador 1	250	240		x
	Trabajador 2	250	250	x	
	Trabajador 3	250	230		x
	Trabajador 4	250	250	x	
	Trabajador 5	250	250	x	
	Trabajador 6	250	230		x
	Trabajador 7	250	230		x
	Trabajador 8	250	250	x	
Desbastador	Trabajador 1	240	190		x
	Trabajador 2	240	240	x	
	Trabajador 3	240	240	x	
	Trabajador 4	240	220		x
	Trabajador 5	240	240	x	
	Trabajador 6	240	240	x	
Aparador	Trabajador 1	250	250	x	
	Trabajador 2	250	220		x
	Trabajador 3	250	230		x
Acabador o Encajonador	Trabajador 1	250	250	x	
	Trabajador 2	250	250	x	
	Trabajador 3	250	250	x	
SUBTOTAL DE EMPRESA				13	10

TOTAL	23
-------	----

Nota: En estos cuadros podemos observar que los trabajadores de las distintas empresas de calzado si cumplen con el grado de competencias que requería cada dueño de las PYMES

IV. DISCUSION

1. La identificación de la competencias laborales de las empresas Paola Della Flores, Jafiro y Valeria se determinó mediante una guía de entrevista a los gerentes donde se llegó al resultado que las competencias más utilizadas para la empresa Della flores son: productividad, efectividad, trabajo en equipo, capacidad para aprender, orden y organización, habilidad manual, atención, curiosidad, agudeza visual, flexibilidad y del mismo modo las competencias identificadas para la empresa Jafiro son: Productividad, efectividad, trabajo en equipo, capacidad para aprender, perfección-exactitud, habilidad manual, curiosidad, agudeza visual, flexibilidad, iniciativa, liderazgo, tolerancia bajo presión, así mismo la identificación de las competencias laborales para la empresa Valeria son: Productividad, efectividad, trabajo en equipo, capacidad para aprender, orden y organización, habilidad manual, atención, curiosidad, agudeza visual, flexibilidad. De la misma manera podemos comparar con la tesis de Gilson (2015) en su investigación "Evaluación del grado de las competencias laborales genéricas de las MYPES del sector calzado" utilizó un estudio descriptivo aplicando una técnica de entrevista y de la rúbrica lo cual permitió identificar las competencias: creatividad, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, calidad de trabajo, compromiso, integridad, innovación, responsabilidad, productividad, flexibilidad adaptabilidad al cambio, perseverancia, iniciativa, colaboración llegando a la conclusión que las pequeñas empresas de calzados no cumplen con el grado de las competencias laborales.
2. Con la técnica de la rúbrica se evaluó a los trabajadores mediante los gerentes de las MYPES de calzado de El Porvenir, Trujillo-2017, para saber el grado de competencias laborales según el perfil del puesto. Donde se llegó al resultado que las tres empresas mencionadas a continuación: Paola Della Flores, Jafiro y Valeria con un total de 84

Trabajadores SI cumplen con el grado de las competencias laborales según el perfil del puesto. Se puede observar de manera similar en la tesis de Jose Campos (2015) en su investigación “Evaluación de las competencias laborales genéricas en la Municipalidad distrital de la Esperanza, Año 2015: caso Gerencia de Desarrollo Urbano” Tuvo como objetivo evaluar y determinar si el personal de la gerencia de desarrollo urbano cumple las competencias laborales genéricas exigidas por sus respectivos puestos de trabajos. Se trabajó con una población de 19 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. Los resultados encontrados de la evaluación indican una mínima deficiencia por parte del personal, puesto que el personal no cumple con exactitud las competencias que exige el puesto de trabajo, obteniendo un porcentaje de 9% de no cumplimiento de las competencias requeridas por cada puestos de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

3. Al determinar el objetivo general de las competencias laborales de las PYMES de calzado en el distrito del El Porvenir Año 2017. Se llegó al resultado que todas las pequeñas empresas de calzados de El Porvenir si cumplen con el grado de competencias laborales. De la misma manera podemos comparar con la tesis de Jhomaira Leon (2015) En su investigación titulado “Evaluación de las competencias laborales genéricas en la Gerencia de Administración y Finanzas de una organización Municipal” Tuvo como evaluar si el personal de la Gerencia antes mencionadas cumplen con las competencias laborales que sus respectivos puestos de trabajo exigen. Se trabajó con una población de 22 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Los resultados encontrados indicaron una deficiencia por parte del personal de la Municipalidad, puesto que el personal no cumple con las competencias que exige el puesto de trabajo del cual vienen desempeñando, teniendo en cuenta un total de 39.6% como deficiencia del no cumplimiento de las competencias requeridas por cada Sub Gerencia

V. CONCLUSIONES

1. Al identificar las competencias laborales de las PYMES de calzados en las empresas Paola Della Flores, Jafiro y Valeria, se encontraron las competencias siguientes, para la empresa Della flores son: productividad, efectividad, trabajo en equipo, capacidad para aprender, orden y organización, habilidad manual, atención, curiosidad, agudeza visual, flexibilidad y del mismo modo las competencias identificadas para la empresa.
2. La identificación de las competencias laborales de la empresa Jafiro son: Productividad, efectividad, trabajo en equipo, capacidad para aprender, perfección- exactitud, habilidad manual, curiosidad, agudeza visual, flexibilidad, iniciativa, liderazgo, tolerancia bajo presión.
3. Así mismo la identificación de las competencias laborales para la empresa Valeria son: Productividad, efectividad, trabajo en equipo, capacidad para aprender, orden y organización, habilidad manual, atención, curiosidad, agudeza visual, flexibilidad.
4. Al determinar el grado de cumplimiento de las competencias laborales según el perfil del puesto en las MYPES de calzado del El Porvenir se obtuvo como resultados un incumplimiento en las competencias requeridas según el perfil del puesto por las empresas de calzado, al encontrarse una diferencia negativa y estadísticamente significativa ($p < .001$) entre la proporción de competencias cumplidas con lo requerido (100%) por las PYMES de calzado del distrito de El Porvenir. Trujillo 2017.
5. Finalmente se puede determinar que las MYPES de calzados del distrito de El Porvenir si cumplen con las competencias laborales requeridas por el perfil del puesto de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Reforzar a los trabajadores mediante capacitaciones que tengan temas de acción sobre competencias laborales; ya que existen competencias de menor grado como: efectividad, habilidad manual, capacidad para aprender, atención, curiosidad, tolerancia bajo presión, liderazgo, etc. por parte de los trabajadores de las empresas Paola Della Flores, Jafiro y Valeria.
2. Que los gerentes de las empresas de confección de calzados: Paola Della Flores, Jafiro y Valeria. estén frecuentemente evaluando a sus trabajadores con test que contengan temas de resultados por competencia; ya que es un punto importante para este sector ya que su mayor objetivo es el negocio de ventas.
3. Que los directivos de las empresas se sientan comprometidos(as) con los trabajadores porque si existe el compromiso, se favorecerían ambas partes.
4. Elaborar una lista de las competencias específicas para cada puesto de trabajo, ya que ayudara a desarrollar, mejorar las habilidades y destrezas de los trabajadores.

I. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aranda, W. (4 de Octubre del 2015). *Industria del calzado mueve unos 300 millones de soles al mes en La Libertad*. La República.
- Arinaitwe, J. (2006). *Factors Constraining the Growth and Survival of Small Scale Businesses*. A Developing Countries Analysis. Journal of American Academy of Business. Vol. 8 (Nro. 2).
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. Nueva York: John Wiley & sons.
- Córdova, A. y Quezada, A. (2012). *Calidad del producto y su influencia en la compra de calzado para damas entre 20-39 años en el centro comercial la alameda en el distrito de Trujillo, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la competencia de acción profesional*. Revista de Investigación Educativa. Vol 20 (Nro 1).
- Econlink (2013). *Industria del calzado*. Recuperado de www.econlink.com.ar
- Prospecta (2013). *El mercado Mundial de Calzado*. Recuperado de: <http://www.prospecta.mx/pdf/340.pdf>
- Ernst & Young Consultores (2014). *Gestión por competencias. Manual del Director de Recursos Humanos*. España.
- El Peruano (Junio del 2008). *Normas Legales, Decreto Legislativo 1086*. Disponible en: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01086.pdf>
- García, Y.; Quiñones, L. & Parra C. (2014). *Análisis de las competencias laborales necesarias para la implementación del sistema HACCP en un restaurante*. Colombia: Retos Turísticos, Vol. 13 (Nro. 3).
- Gómez, O. (2011). *La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga*. Colombia: Revista tecnura, Vol. 16 (Nro. 31).

- Gómez, M. (2013). Manual de calidad. Universidad la Gran Colombia: Colombia.
- Okpara, J. & Wynn, P. (2007). *Determinants of small business growth constraints in a sub-Saharan African economy*. S.A.M. Advanced Management Journal, Vol. 72 (Nro. 2).
- Henriquez, J. y Iha, A. (2012). *Diagnóstico y propuesta de mejora de la calidad del calzado en la empresa Estrella S.A.C. periodo 2008-2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Hooghiemstra, T. (1992). *Gestión integrada de recursos humanos*. E. A. Mitrani y otros (Coords.), *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Kotler, P y Armstrong, G. (2008). *Fundamentos de Marketing*. Editorial Pearson Educación: México, 8° edición.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí*. (Tesis Doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Molina, F. y Munuera, J. (2008). *Efectos de la novedad y la calidad del producto en el resultado a corto y largo plazo en empresas innovadoras españolas*. Universia Business Review: España.
- Nebrera, H. (2011). *Introducción a la calidad*. Publicaciones CCI: Sevilla.
- Negopolis (Diciembre del 2015). *Mypes: cómo les fue este año y que sucederá en el 2016*. Disponible en: <http://www.negopolis.com.pe/pymes-como-les-fue-este-ano-y-que-sucedera-en-2016/>
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresa del sector confección de calzado de Lima*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Perú.

Reaño, M. (2013). *La importancia de la investigación*. Rev. Institucional de la Sociedad Nacional de Industrias, p. 26. Recuperado de: http://www2.sni.org.pe/servicios/publicaciones/download/Industria_Peruana_887.pdf.

Diccionario didáctico selección por competencias
<https://es.scribd.com/doc/38903248/Diccionario-de-Competencias-Spencer-y-Spencer>

ANEXOS

Guía de entrevista	
Competencias Laborales	
Nombre del entrevistado	Jorge Luis Flores Sánchez
Cargo	Gerente
Definición de competencia (Mertens, 1996) "Capacidad para lograr una meta o resultado en una situación dada"	
De las siguientes competencias usted señalara 7 competencias que cree que son indispensables para su empresa.	
Trabajo en equipo	x
Capacidad para aprender	x
Dinamismo	
Iniciativa	
Liderazgo	
Productividad	x
Responsabilidad	
Tolerancia bajo presión	
Efectividad	x
Flexibilidad	x
Autocontrol	
Sociabilidad	
Orden y organización	
Perfección – exactitud	
Agudeza visual	x
Habilidad manual	x
Atención	
Curiosidad	
Orientación a los resultados	

Guía de entrevista	
Competencias Laborales	
Nombre del entrevistado	Jhean Carlos Valenzuela H.
Cargo	Gerente
Definición de competencia (Mertens, 1996) "Capacidad para lograr una meta o resultado en una situación dada"	
De las siguientes competencias usted señalara 7 competencias que cree que son indispensables para su empresa.	
Trabajo en equipo	x
Capacidad para aprender	
Dinamismo	
Iniciativa	x
Liderazgo	x
Productividad	x
Responsabilidad	
Tolerancia bajo presión	
Efectividad	
Flexibilidad	
Autocontrol	
Sociabilidad	
Orden y organización	
Perfección – exactitud	x
Agudeza visual	
Habilidad manual	x
Atención	
Curiosidad	
Orientación a los resultados	x

Guía de entrevista	
Competencias Laborales	
Nombre del entrevistado	Figueroa Rodriguez Betty Yaquelin
Cargo	Gerente
Definición de competencia (Mertens, 1996) "Capacidad para lograr una meta o resultado en una situación dada"	
De las siguientes competencias usted señalara 7 competencias que cree que son indispensables para su empresa.	
Trabajo en equipo	
Capacidad para aprender	x
Dinamismo	x
Iniciativa	
Liderazgo	
Productividad	
Responsabilidad	x
Tolerancia bajo presión	
Efectividad	x
Flexibilidad	
Autocontrol	
Sociabilidad	x
Orden y organización	
Perfección – exactitud	
Agudeza visual	
Habilidad manual	x
Atención	x
Curiosidad	
Orientación a los resultados	

Perfil del puesto por competencia				
Datos del puesto				
Título del puesto				
Área organizacional				Código
Instrucciones				
De las competencias que a continuación se les indica, usted marque el grado que debe cumplir cada trabajador				
Grados	Grado 1 La competencia se evidencia en su grado mínimo, como una característica apenas notoria y poco consistente.	Grado 2 La competencia se evidencia con claridad, pero con dominio moderado.	Grado 3 Implica mostrar la competencia con gran dominio en el desempeño cotidiano.	Grado 4 Implica ser un referente cuya conducta tiene un impacto relevante en la empresa.
Competencias				
Iniciativa: Predisposición Preferencia por actuar. Hacer más de lo requerido o esperado en un trabajo dado, hacer cosas que no se han solicitado o crear nuevas oportunidades y/o prepararse para enfrentar futuros problemas				
Trabajo en equipo: Implica una intención genérica por trabajo cooperativo con otros, de trabajar juntos y desarrollar colaboración, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.				
Liderazgo: Intención de tomar el rol de líder de un equipo u otro grupo.				
Flexibilidad: Habilidad para adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos o grupos				
Autocontrol: Habilidad para mantener el control de sí mismo en situaciones estresantes al enfrentar agresión u hostilidad de otros o al trabajar en condiciones de alta presión:				
Capacidad para aprender: Está asociada a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación. Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales y la adopción de nuevas formas de entender la realidad o de ver las cosas.				
Dinamismo: Se refiere a la habilidad de trabajar duro en situaciones adversas, interactuando con personas diversas, que cambian constantemente en su pensamiento y proceder.				

Productividad: Habilidad de fijar para si mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, alcanzándolos exitosamente. No espera que los superiores fijen la meta: cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando la que se espera de ella.				
Responsabilidad: Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. Su preocupación por el cumplimiento de la tarea asignada está por encima de sus propios intereses.				
Tolerancia bajo presión: Habilidad para seguir actuando con efectividad en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdos, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.				
Efectividad: Capacidad de logro o alcance de metas, con el uso óptimo del tiempo, los equipos y materias primas que dispone. Se es efectivo porque se alcanza la meta o se obtiene logros, utilizando lo mínimo indispensable de los equipos y recursos con que dispone.				
Sociabilidad: Capacidad para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o generar redes de contactos con distintas personas.				
Orden y organización: Capacidad para ejecutar las actividades observando las reglas o el sentido común, que implica la garantía de la utilización de los equipos e insumos con racionalidad, para desarrollar un trabajo efectivo.				
Perfección-exactitud: Capacidad para ejecutar el trabajo exacto, que garantice el logro de un producto o servicio de calidad. Aquel que posee el grado máximo para hacer excelentemente su trabajo.				
Habilidad manual: Capacidad en las manos que tiene el trabajador, para ejecutar las cosas con gracia y destreza.				
Atención: Capacidad de atender. Utilizar los sentidos para tomar nota de la situación y ejecutar el trabajo de acuerdo a las indicaciones o los sucesos que ocurren en el ámbito laboral.				

Curiosidad: Capacidad para averiguar o saber algo que pueda ser de interés personal y aplicarlos en su trabajo.				
Orientación a los resultados: Capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con criterio y sentido de urgencia ante decisiones importantes, necesarias para satisfacer las necesidades del cliente, superar a los competidores y desarrollar la empresa.				
Agudeza visual: Capacidad de la vista que tiene el trabajador para distinguir objetos muy próximos entre sí y poder diferenciarlos por alguna característica o atributo.				

Fuente *Adaptado al autor Pedro Leonardo Tito Huamani "gestión por competencias" (2012)*

PERFIL DE LOS PUESTOS.

Denominación des puesto	DISEÑADOR O MODELADOR				
A: Resumen de las actividades	Define el modelo del calzado a fin de adecuarlos a los requerimientos establecidos. Efectúa el desarrollo del boceto y patrón, cumpliendo las especificaciones técnicas establecidas. Elabora los costos del calzado, estableciendo su viabilidad económica.				
B: Funciones Especificas					
1. Estudia las tendencias de la moda y la población del mercado objetivo					
2.Revisa los catálogos o revistas de calzado, asiste a las ferias y eventos promovidos por los proveedores, consulta en internet las novedades en la fabricación del calzado (diseño, colores)					
3. Diseña el molde y traza en el material objeto del corte. Evalúa la posibilidad de realizar el molde considerando la maquinaria existente					
4. Forra la horma con papel (adhesivo o cinta maskintape), cumpliendo con las normas de higiene y seguridad aplicables					
5. Realiza el boceto de las diferentes piezas que componen el modelo del calzado de modo que permitan su interpretación y posterior fabricación					
6. Realiza las diferentes plantillas y patrones del calzado a partir de los moldes elaborados.					
7. Identifica y codifica correctamente las piezas o componentes del modelo con las especificaciones					
8. Realiza las comparaciones con productos similares en el mercado. Formula el presupuesto de la confección del calzado considerando el margen de ganancia.					
C: Requisitos Mínimos:					
1.Nivel educativo requerido	Técnico en Modelaje. Estudios Técnicos mayor o igual a 3 años				
2.Experiencia	Mayor o igual a 3 años				
3.Conocimientos Básicos	Patronaje o Modelaje a nivel avanzado, Autocad y Window office a nivel intermedio				
D: Medios y Materiales de trabajo					
Herramientas y equipo manual de dibujo y diseño de prendas: escuadras, reglas T, diferentes tiposde papeles, marcadores, tizas, pinceles, lápices, témperas, acuarelas, plumones, regla curva y francesa, etc. Equipo informático con software específico (CAD, GERBER, etc). Materiales de oficina. Máquinas para la confección de calzados. Bocetos o moldes. Patrones o plantillas.					
E. Perfil de Competencias					
Competencias	Grados de Competencias				
	1	2	3	4	N
Iniciativa					
Capacidad de aprender					
Flexibilidad					
Orientación a los resultados					
Curiosidad					
Sociabilidad					
Orden y organización					
Perfección – exactitud					
Responsabilidad					
Trabajo en equipo					
F: Ambiente de Trabajo					
Lugar de trabajo amplio y ventilado. En la sección debe haber orden y organización, donde cada cosa debe tener su lugar					

Denominación des puesto	CORTADOR				
A: Resumen de las actividades	En la sección de corte y troquelado, el operario corta los cueros, forros, contrafuertes y otros componentes del calzado, haciendo uso de chavetas u operando la troqueladora, las piezas y otros componentes del calzado				
B: Funciones Específicas					
1. Alista las chavetas, prender la troqueladora, verificar la operatividad de las demás piezas y preparar la mesa de trabajo.					
2. Verificación de la calidad del cuero, forro y otros componentes a ser cortados.					
3. Coloca el molde y traza en el material objeto del corte.					
4. Corta el material con la chaveta por el contorno del molde o manipula la troqueladora.					
5. Troquela los materiales para las partes duras del calzado.					
6. Controla la calidad de las piezas cortadas.					
7. Clasifica las piezas cortadas por tallas y formas					
8. Clasifica las piezas para desbastes, temperatura de horno.					
C: Requisitos Mínimos:					
1.Nivel educativo requerido	Estudios técnicos igual o mayor a 01 año.				
2.Experiencia	Mayor o igual a 1 año				
3.Conocimientos Básicos	Conocimiento sobre diseño y elaboración del calzado. Conocimiento sobre los tipos de cueros, forros, tacos, suelas y otros componentes. Conocimientos sobre el funcionamiento de la troqueladora.				
D: Medios y Materiales de trabajo					
Máquina de troquelar. Troqueles y patrones de corte. Herramientas: chaveta, cuchilla de corte, lezna, lima, esmeril. Equipos: mesas, planchas de zinc, pesa de apoyo, andamios, asentador. Equipo de ajuste y mantenimiento operativo de máquinas. Cuero, badana, suela y materiales sintéticos. Moldes.					
E. Perfil de Competencias					
Competencias	Grados de Competencias				
	1	2	3	4	N
Curiosidad					
Sociabilidad					
Orden y organización					
Perfección - exactitud					
Responsabilidad					
Trabajo en equipo					
Agudeza visual					
Habilidad manual					
Productividad					
Atención					
F: Ambiente de Trabajo					
Lugar de trabajo amplio, iluminado y ventilado. En la sección debe haber orden y organización, donde cada cosa debe tener su lugar.					

Denominación des puesto	DESBASTADOR				
A: Resumen de las actividades	Rebaja y adecua los materiales para que puedan ser montados o elaborados correctamente en la fase del aparado.				
B: Funciones Especificas					
1. Prepara su mesa de trabajo, así como las piezas y equipos que utilizará en su trabajo					
2. Recepciona, revisa y contabiliza los materiales que debe trabajar					
3. Coloca los puntos o señas en las zonas donde se desbastará.					
4. Desbasta las zonas de los materiales de acuerdo al modelo de producción.					
5. Clasifica los materiales desbastados, según modelos, colores, tamaños de calzados.					
6. Transfiere a la sección de aparado, registrando en el cuaderno de control de producción.					
C: Requisitos Mínimos:					
1.Nivel educativo requerido	Estudio Técnico mayor o igual a 01 año				
2.Experiencia	Mayor o igual a 01 año				
3.Conocimientos Básicos	Tipos de cuero, métodos de desbastado, equipos y piezas para el desbastado.				
D: Medios y Materiales de trabajo					
Equipo y herramientas de la desbastadora, tipos de chavetas, mesa de trabajo, etc.					
E. Perfil de Competencias					
Competencias	Grados de Competencias				
	1	2	3	4	N
Orden y organización					
Perfección - exactitud					
Responsabilidad					
Trabajo en equipo					
Agudeza visual					
Habilidad manual					
Productividad					
Atención					
Dinamismo					
Trabajo bajo presión					
F: Ambiente de Trabajo					
Lugar de trabajo amplio, iluminado y ventilado. En la sección debe haber orden y organización, donde cada cosa debe tener su lugar.					

Denominación des puesto	APARADOR				
A: Resumen de las actividades	Realiza y controla las operaciones de preparación y aparado de los componentes del calzado cumpliendo con los parámetros de calidad y normas de seguridad e higiene establecidas.				
B: Funciones Especificas					
1. Selecciona las máquinas, herramientas y materiales a usar para el desarrollo del proceso.					
2. Realiza la operaciones de preparación de los materiales (desbastado, doblado, perforado o monograma) con la destreza y precisión requerida.					
3. Realiza las operaciones de aparado de la capellada (cierra y forra talones, colocación de punteras y contrafuertes, cosido o pegado de la capellada) de acuerdo al procedimiento técnico establecido.					
4. Cose los adornos, las uniones y coloca las correas en el lugar preciso, de acuerdo al modelo					
5. Perfora y coloca los hojalillos con la precisión requerida y de acuerdo a los parámetros de estética establecidos.					
6. Realiza el moldeado según especificaciones de las piezas o componentes del calzado.					
7. Verifica la calidad de las operaciones de preparación de los materiales y aparado, detectando					
C: Requisitos Mínimos:					
1.Nivel educativo requerido	Estudios técnicos mayor o igual a 02 años.				
2.Experiencia	Mayor o igual a 02 años				
3.Conocimientos Básicos	Sistemas de aparado: cosido y pegado. Hilos y agujas: características y clasificación. Costura: tipos, puntadas y costuras. Parámetros del cocido. Pegamentos: características y clasificación. Pegado: tipos. Parámetros del pegado. Criterios de calidad de los diversos tipos de aparado. Normas técnicas de aparado.				
D: Medios y Materiales de trabajo					
Máquinas y herramientas de aparar. Clases, funcionamiento, componentes y usos. Máquinas y herramientas auxiliares: clases, funcionamiento, componentes y usos. Operaciones de mantenimiento y conservación de las máquinas y equipos. Condiciones de seguridad.					
E. Perfil de Competencias					
Competencias	Grados de Competencias				
	1	2	3	4	N
Curiosidad					
Sociabilidad					
Orden y organización					
Perfección - exactitud					
Responsabilidad					
Trabajo en equipo					
Agudeza visual					
Habilidad manual					
Productividad					
Liderazgo					
F: Ambiente de Trabajo					
Lugar de trabajo amplio, iluminado y ventilado. En la sección debe haber orden y organización, donde cada cosa debe tener su lugar.					

Denominación des puesto	ACABADOR O ENCAJONADOR				
A: Resumen de las actividades	Encargado de la limpieza, retoques, control de calidad de los calzados para su posterior encaje y despacho.				
B: Funciones Especificas					
1. Prepara su mesa de trabajo y equipos de acabado					
2. Identifica y selecciona las técnicas de acabado, describiendo las secuencias de las operaciones					
3. Realiza el proceso de acabado del calzado, observando el patrón o plano, tal como se encuentra estructurado en el modelo o serie					
4. Verifica el estado actual de calzado, por si se encuentra algún defecto a ser corregido					
5. Identifica y describe las normas de seguridad e higiene aplicables					
C: Requisitos Mínimos:					
1.Nivel educativo requerido	Secundaria completa				
2.Experiencia	Mayor o igual a 06 meses				
3.Conocimientos Básicos	Colocación de suelas o plantas: Tipos: pegado, cosido y mixto. Clases de cosido y pegado. Parámetros. Pegamentos e hilos: características. Materiales auxiliares: cierres, refuerzos, entre otros. Acabado: tipos de acabado. Parámetros. Criterios de calidad del armado y acabado. Normas técnicas de armado.				
D: Medios y Materiales de trabajo					
Máquinas, herramientas y útiles de acabado: tipos, funcionamiento y usos. Operaciones y procedimientos de: armado, cardado, pegado, colocación de tacones, cosido de plantas, acabado. Operaciones de mantenimiento y conservación de las máquinas y herramientas. Condiciones de seguridad.					
E. Perfil de Competencias					
Competencias	Grados de Competencias				
	1	2	3	4	N
Sociabilidad					
Orden y organización					
Perfección - exactitud					
Responsabilidad					
Trabajo en equipo					
Agudeza visual					
Habilidad manual					
Productividad					
Atención					
Dinamismo					
F: Ambiente de Trabajo					
Lugar de trabajo amplio, iluminado y ventilado. En la sección debe haber orden y organización, donde cada cosa debe tener su lugar.					

		GRADO ALZANZADO EN COMPETENCIAS																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
N	Área	Iniciativa	Capacidad de aprender	Flexibilidad	Orientación a los resultados	Curiosidad	Sociabilidad	Orden y organización	Perfección - exactitud	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Agudeza visual	Habilidad manual	Productividad	Atención	Dinamismo	Trabajo bajo presión	Liderazgo
1	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4							
24	1	3	2	2	2	1	1	1	4	4	3							
27	1	2	1	3	1	1	3	4	1	1	2							
30	1	4	2	3	1	3	1	1	4	4	4							
2	2					4	4	3	4	3	3	2	4	4	3			
4	2					4	4	4	3	4	4	4	2	1	2			
5	2					4	3	3	4	4	3	3	1	2	2			
6	2					3	4	3	3	3	3	1	1	4	2			
7	2					4	2	4	3	3	3	2	4	3	2			
8	2					4	4	3	4	3	3	3	2	1	4			
12	2					4	3	2	3	3	3	2	3	4	3			
14	2					2	2	2	4	4	3	1	3	1	3			
16	2					3	3	4	3	4	4	3	2	3	3			
18	2					4	4	3	4	3	4	2	4	2	1			
19	2					3	4	4	4	4	3	3	1	4	3			
26	2					3	1	3	2	1	4	2	2	3	4			
3	3							4	4	4	3	3	3	1	4	1	1	
11	3							3	4	3	4	4	2	1	4	4	3	
13	3							4	3	2	4	4	4	1	3	2	2	
15	3							4	4	3	3	3	4	1	2	1	4	
17	3							3	4	3	3	3	2	1	2	3	2	
20	3							4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	
21	3							4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	
28	3							3	2	2	4	4	2	1	4	4	3	
9	4					4	3	2	4	3	3	2	1	2				2
25	4					1	4	2	2	2	3	3	3	2				1
29	4					3	4	3	4	2	4	3	3	2				4
31	4					4	3	3	4	4	4	3	1	3				4
10	5						2	4	4	2	2	3	1	3	1	2		
22	5						3	3	4	3	3	4	4	2	4	1		
23	5						3	3	2	1	1	2	3	3	2	3		
32	5						3	4	3	4	4	2	4	3	1	1		
33	5						3	3	4	4	3	3	3	3	4	2		

		Base de datos																
N		GRADO ALZANZADO EN COMPETENCIAS																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Area		Iniciativa	Capacidad de aprender	Flexibilidad	Orientación a los resultados	Curiosidad	Sociabilidad	Orden y organización	Perfección - exactitud	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Agudeza visual	Habilidad manual	Productividad	Atención	Dinamismo	Trabajo bajo presión	Liderazgo
10	1	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4							
21	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4							
28	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3							
1	2					3	3	3	3	4	4	3	3	3	2			
6	2					3	3	1	1	1	1	1	3	3	3			
13	2					4	3	2	2	2	4	4	4	2	3			
14	2					1	2	2	3	2	3	1	1	3	4			
15	2					1	4	1	2	4	4	3	1	3	2			
18	2					3	4	4	3	3	3	4	3	4	4			
19	2					4	3	4	4	4	3	4	4	2	2			
20	2					3	4	4	4	3	3	3	4	4	2			
24	2					4	3	3	4	3	3	3	4	2	4			
26	2					3	3	4	3	3	3	4	4	3	3			
2	3							3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	
3	3							4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	
9	3							4	4	1	4	3	2	3	3	3	2	
16	3							3	3	1	4	3	2	3	3	4	2	
17	3							4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	
23	3							3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
27	3							3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	
7	4					4	1	4	1	2	2	1	2	3				2
11	4					3	2	3	3	3	2	2	3	4				4
25	4					4	3	4	4	3	4	3	4	2				4
4	5						4	4	4	4	3	4	3	4	3	2		
5	5						4	3	3	3	4	3	4	2	4	3		
8	5						2	1	2	4	1	2	4	2	2	3		
12	5						4	1	3	3	4	1	1	4	4	3		
22	5						3	3	3	4	4	3	4	3	4	3		

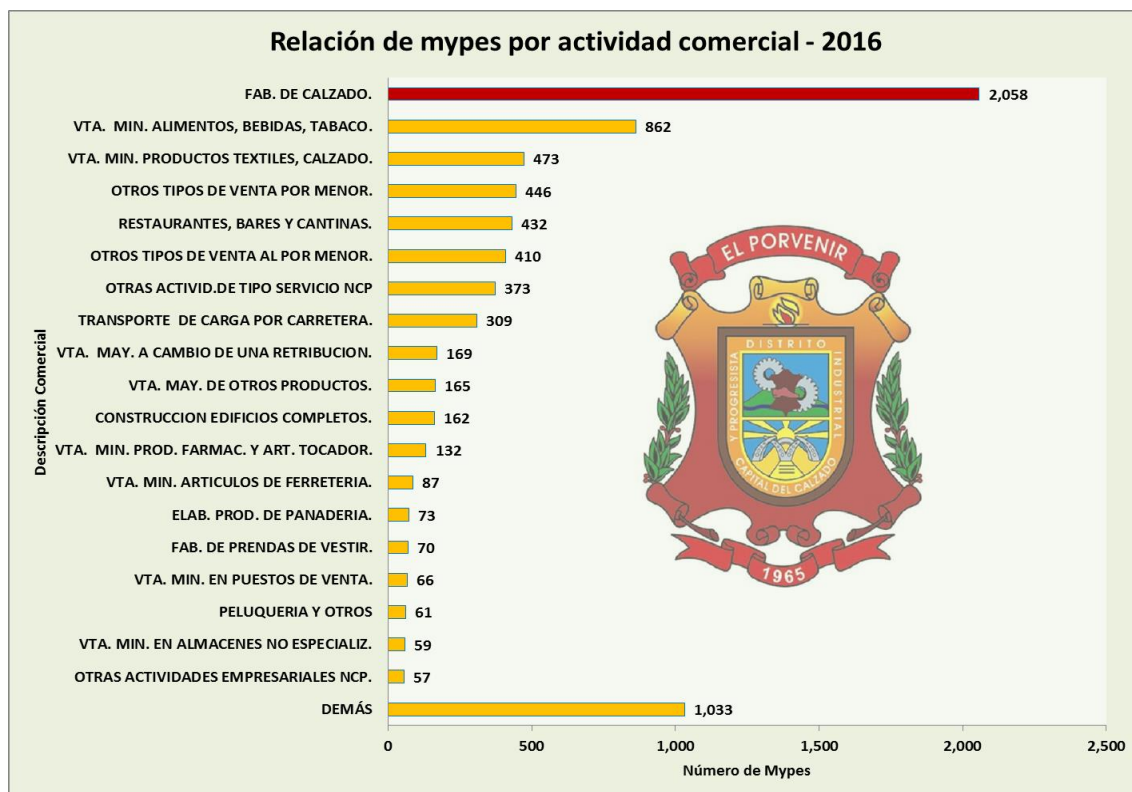
Evalúe el **GRADO** alcanzado por el trabajador en las competencias seleccionada Empresa Jafiro

N		GRADO ALZANZADO EN COMPETENCIAS																
	Área	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		Iniciativa	Capacidad de aprender	Flexibilidad	Orientación a los resultados	Curiosidad	Sociabilidad	Orden y organización	Perfección - exactitud	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Agudeza visual	Habilidad manual	Productividad	Atención	Dinamismo	Trabajo bajo presión	Liderazgo
7	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3							
9	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4							
23	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4							
4	2					3	4	4	3	3	3	3	4	3	4			
6	2					4	3	4	3	4	4	3	3	3	4			
8	2					4	3	3	4	3	3	3	3	4	4			
10	2					3	4	4	3	4	4	3	4	3	3			
12	2					3	4	4	3	4	3	4	3	3	4			
15	2					3	3	4	4	4	4	3	4	4	4			
18	2					4	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
21	2					3	3	3	4	3	3	4	3	3	3			
1	3							3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
3	3							4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
11	3							3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
13	3							4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
16	3							3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
19	3							3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	
2	4					4	4	4	4	3	3	4	4	4				3
5	4					4	3	3	4	4	3	3	3	4				4
22	4					3	4	4	3	4	4	4	3	3				3
14	5						3	3	4	3	3	4	4	4	4	3		
17	5						3	3	4	4	4	3	4	3	3	4		
20	5						4	3	3	4	4	4	3	3	4	4		

Evalúe el **GRADO** alcanzado por el trabajador en las competencias seleccionada Empresa Valeria

Indicadores Empresariales

Mypes por actividad comercial



Fuente: SUNAT / Elaboración: Gerencia de Desarrollo Económico Local – Municipalidad Distrital de El Porvenir

De acuerdo a la información proporcionada por SUNAT, el 27.5% de las empresas formales en el distrito de El Porvenir se dedica a la fabricación de calzado.

El 11.5 de las empresas formales se dedica al rubro de venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco.

El 6.3% de mypes formales se dedica a la venta de productos textiles y calzado.

GANADORES “EL PORVENIR PRODUCE” – 2013:

- **Primer Lugar:** Sebastián Paredes Zevallos (Calzados Paredes)
- **Segundo Lugar:** Luz Angélica Mendoza Aranda (D´ Moda Kym)
- **Tercer Lugar:** Hugo Ramírez Quispe (Calzado Cavagny)
- **Cuarto Lugar:** Johnny Ramírez Zavaleta (Calzados Pijos)
- **Quinto Lugar:** Juana López Blas (Manufactura de Calzado Handy Shoes)

GANADORES “EL PORVENIR PRODUCE” – 2014:

- **Primer Lugar:** Paola Della Flores (Paola Della Flores)
- **Segundo Lugar:** Juan Rodriguez Llajaruna (By Franco)
- **Tercer Lugar:** Juan Sigüenza Hurtado (Calzado André)
- **Cuarto Lugar:** Edwin Raúl Rodríguez Rivera (Calzado Dukers)
- **Quinto Lugar:** Jorge Luis Flores Sánchez (Paola Della Flores)
- **Sexto Lugar:** Anselmo Vereau Anticoná (Claudinne)

GANADORES “EL PORVENIR PRODUCE” – 2015:

- **Primer Lugar:** Jhean Carlos Valenzuela H. (Valeria)
- **Segundo Lugar:** Dandy Montoya (Carusso)
- **Tercer Lugar:** Junior Saavedra (calzado Crizza)
- **Cuarto Lugar:** Leonardo Castro (Abeleco)
- **Quinto Lugar:** Flor Ordoñez (calzado Sharon)
- **Sexto Lugar:** Ricardo Paredes (Calzados Nataly)

GANADORES “EL PORVENIR PRODUCE” – 2016:

- **Primer Lugar:** Figueroa Rodríguez Betty Yaquelin (Jafiro)
- **Segundo Lugar:** Llaque Humberto Martín (torbellino)
- **Tercer Lugar:** Pozo Marchand Pamela (calzado Sharon)
- **Cuarto Lugar:** Saavedra Llaury Junior (Calzado Nataly)

Fotos de las Entrevistas a Las Empresas de Calzado De El Porvenir.





A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
N°	RUC	RAZÓN SOCIAL	DESCRIPCIÓN COMERCIAL	TIPO DE PERSONA	TAMAJA	ACTIVIDAD COMERCIAL	TIPO DE VÍA	NOMBRE DE VÍA	(NRO., MZA., LITE.)	NUMERACIÓN	DISTRITO	NOMBRE DE SECTOR
14	13	1017860956	BACA SANDOVAL MARTHA ISABEL	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	523 EL PORVENIR		
29	28	1038384228	FRUJILLO ALCANTARA MILAGROS DEL PILAR	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1621 EL PORVENIR		
38	37	1037950639	GONZALEZ MERCADO SANTOS JESUS	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1740 EL PORVENIR		
40	39	1037965511	ALVARADO MENDOZA SABINA DORIS	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	632 EL PORVENIR		
50	49	1037947182	ALZA DE CASTAÑEDA GERTRUDIS PATRICIA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1827 EL PORVENIR		COOPERATIVA
207	206	1038143349	VIDARTE ESTELA ROBERT YVAN	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1475 EL PORVENIR		
467	366	1037963648	FLORES JAUREGUI RAUL RAMIRO	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1085 EL PORVENIR		
598	597	1038091538	ARGONEDO RODRIGUEZ AMINDA MARTHA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	688 EL PORVENIR		DPTO. 301
1039	1038	1037439727	ROMERO CABRERA JAIME MARCELO	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1380 EL PORVENIR		
1045	1049	1036539353	VIDARTE CORREA SEGUNDO PORFIRIO	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1475 EL PORVENIR		
1450	1444	1038160187	VILLANUEVA MENDEZ PEDRO PABLO	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	660 EL PORVENIR		INT. 8
1747	1746	1041631302	PAEDEDES MORGAN MARITZA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1434 EL PORVENIR		
1753	1752	1023945622	CARAZAS LOZA OFELIA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1307 EL PORVENIR		
2129	2128	1042971795	SIFUENTES BAZAN DANNY ERICK	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	961 EL PORVENIR		
2366	2365	1030695209	VALDERRAMA ROJAS FRANCISCO EUSEBIO	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1447 EL PORVENIR		(A 3 CASAS DE LA IGLESIA DIOS DE LA PROPEC
2423	2422	1044913168	AGUIRRE VASQUEZ PATRICIA JANETH	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1713 EL PORVENIR		
2703	2702	1000126070	VALDERRAMA ROJAS SARA AIDE	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1447 EL PORVENIR		
2715	2714	1046389872	CASTAÑEDA ALZA FREYSON MIGUEL	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1863 EL PORVENIR		LA UNION
2741	2740	2048163838	CALZADOS PAREDES S.A.C.	SOCCIDAD ANONIMA CERRADA	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1430 EL PORVENIR		
3408	3407	1038079741	RODRIGUEZ LOPEZ PAULITA NAZARINA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	677 EL PORVENIR		(BER. PL. - A 1 CORA. DE LA MUNICIPALIDAD)
3425	3424	1046680016	GAMARRA SUAREZ ALEJANDRO HUMBERTO	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1033 EL PORVENIR		INT. A
3509	3508	1047072944	GARCIA BACA DIANA PAOLA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	521 EL PORVENIR		(BER. PL. - FRENTE A LA MUNICIPALIDAD)
3642	3641	1038151304	PAREDES MONZON WISTON	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1428 EL PORVENIR		INT. A
3676	3675	1046145538	AZARO QUIPUISO CECILIA JANET	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1764 EL PORVENIR		
3854	3853	1037831193	ALZA HUACA ROSA ANGELICA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1519 EL PORVENIR		
4008	4007	1038072723	SANDOVAL SOTO ALVARITO JAVIER	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1283 EL PORVENIR		
4165	4164	1044234415	AGUILAR ESPINOLA NILDA NELDA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1354 EL PORVENIR		
4245	4244	1038077643	BENITES ESPINOLA JUAN ANTONIO	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	536 EL PORVENIR		3ER. PL.
4445	4444	1040933069	GUZMAN ACOSTA ROBERTO DENNIS	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1795 EL PORVENIR		
4454	4453	2047736536	GRISSELL & REPRESENTACIONES S.A.C.	SOCCIDAD ANONIMA CERRADA	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1740 EL PORVENIR		
4772	4771	1043448706	MARIN JULCA ROSA LUZMILA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	641 EL PORVENIR		CENTRO
4804	4803	2047579754	REPRESENTACIONES E INVERSIONES CABALL S.A.	SOCCIDAD ANONIMA CERRADA	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1114 EL PORVENIR		
4869	4868	1043625962	CONTRERAS AVILA DEVIS LUZET	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	2127 EL PORVENIR		
4976	4975	1042524746	RUIZ YUPANQUI LUZMILA JULIA	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1764 EL PORVENIR		(CERCA A LA IGLESIA LA CARIDAD)
5396	5395	1040267893	VALDERRAMA VELASQUEZ GERSON	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1286 EL PORVENIR		MIGUEL GRAU
5529	5528	1047427033	VALDIVIEZO MERCADO RIVIN DANIEL	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1798 EL PORVENIR		
5919	5918	1043140704	DE LA CRUZ OBESO JHON GIN	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	1038 EL PORVENIR		
5986	5985	1043380938	RUBIO RODRIGUEZ NELI JANETH	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	2194 EL PORVENIR		MIGUEL GRAU
6491	6490	1046845753	ACUNA CHACON MIGUEL ANGEL	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	400 EL PORVENIR		
6935	6934	1070197059	PELAEZ GONZALEZ LENNIN YORLYN	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO	RESTO	SIN ACTIVIDAD	AV.	SANCHEZ CARRION	NRO.	657 EL PORVENIR		INT. 5